

Por Fernando Henrique Silva da Costa (*)



Não é novidade, que funcionários em idade mais jovem, têm evitado se inscrever no plano de benefícios de caráter previdenciário oferecido pela empresa na qual trabalham o que tem chamado atenção do segmento de previdência complementar.

Na [edição de 17/11](#), o periódico Acontece (Abrapp) divulgou dados importantes sobre os desafios para atrair a participação dos jovens nos planos de benefícios. Afirma a notícia que não é somente no Brasil que os jovens da geração Millennial, entre 18 e 34 anos de idade, apresentam resistência para aderir aos planos de previdência complementar.

Pode-se observar, na pesquisa comentada pelo Acontece (Abrapp), que os funcionários enquadrados na sobredita faixa etária relataram a ausência de incentivo por parte das empresas, inclusive, não sabem ao certo o valor contributivo da patrocinadora. Somado a isto, muito se tem dito, que o nível de adesão é baixo, pelo fato de os jovens não se verem trabalhando por vários anos na mesma empresa.

Pois bem, ao se notar o cenário atual, forçoso concluir que falta ao jovem trabalhador interesse numa preparação para a aposentadoria. Ele precisa ter conhecimento sobre educação previdenciária e financeira, assim como é preciso que as Entidades e os Patrocinadores invistam na ampliação do nível de adesão ao plano de benefícios que administra/patrocina.

Um planejamento financeiro de longo prazo independe da idade do funcionário. Em linhas gerais, quanto mais cedo o jovem priorizar o acúmulo de reservas durante a vida laborativa, notadamente, num plano de benefícios patrocinado, o resultado previdenciário será o mais apropriado possível, ainda que o trabalhador não vislumbre permanecer no mesmo emprego por 30/40 anos.

Convém ressaltar, que o empregado ao ter o contrato de trabalho rescindido, quer seja por sua própria vontade ou do empregador, num plano de benefícios operado por Entidade Fechada, não é obrigado romper o vínculo previdenciário, como por exemplo, aproveitar-se do instituto do resgate.

Significa dizer que, o jovem trabalhador ao mudar de emprego pode optar pelo instituto do

autopatrocínio, pela portabilidade do recurso acumulado, ou, quem sabe pelo BPD. Isto, sem desprezar as regras regulamentares do plano de benefícios a que se vinculou, buscando assim a continuidade da formação de poupança.

Vale frisar que, no caso de o trabalhador optar pela portabilidade (Entidade Fechada da nova empresa ou Entidade Aberta), além de não ter incidência de imposto no ato da transferência do recurso, o participante leva sua parte contributiva e a da empresa, respeitado os requisitos legais.

No final das contas, os questionamentos dos jovens trabalhadores e a falta de base conceitual para planejamento financeiro/previdenciário são sempre muito parecidos. Neste aspecto, a Entidade Fechada ao manter a comunicação constante com os possíveis participantes e, também, com os patrocinadores do plano de benefícios, garante uma proximidade maior com o jovem trabalhador e seus anseios.

Saber o porquê de um indivíduo não ter ingressado no plano de benefícios, e o que ele pensa e espera da Entidade e do Patrocinador, além de abrir um canal constante de comunicação, em que há possibilidade de opinar sobre diversos assuntos, é algo não distante e plenamente passível de ser implementado.

Raciocínio idêntico também pode ser aplicado aos planos instituídos. Ainda que não haja uma empresa acompanhando sua contribuição previdencial, aquele que puder ingressar num plano instituído igualmente vai aderir a um planejamento financeiro de longo prazo.

Neste sentido, convém às Entidades administradoras deste tipo de plano (instituído) procurar se aproximar do seu público alvo. E com os adventos da tecnologia, tais como, as redes sociais, aplicativos, e-mails e centrais telefônicas, não custa muito refletir sobre o tema e incentivar novas adesões.

A Entidade e o Patrocinador/Instituidor precisam manter o empregado que acabou de iniciar na empresa, ou tem pouco tempo de vida laboral, ciente dos assuntos importantes sobre o plano de previdência complementar, oportunamente lhe oferecendo.

Disponibilizar material explicativo numa linguagem clara e acessível, promover periodicamente divulgação do plano (instalações da Entidade e/ou do Patrocinador), desenvolver workshops sobre previdência privada, implementar um simulador de benefícios, entre outros, são algumas medidas que podem mudar a perspectiva de vida de qualquer trabalhador.

E por que já não estar preparado para o futuro, desde o início da vida laboral? Com o apoio de especialistas no assunto, torna-se plenamente viável difundir o conhecimento sobre poupança/investimentos de longo prazo, proteção pra si e familiares, bem como equilíbrio financeiro na idade madura.

Sabemos bem que o mercado tem procurado desenvolver modelagem de planos mais atrativos aos jovens. Num futuro razoável, busca-se permitir maior flexibilidade ao participante acerca do uso da reserva constituída, sem deixar de lado o intuito de poupar em longo prazo, assim como ampliar a participação dos mais jovens nos planos com a adesão automática.

A aproximação com aqueles que acabaram de ingressar no primeiro emprego, pode melhorar a qualidade das informações prestadas, facilitar o esclarecimento de dúvidas, elevar o número de adesões ao plano, assim como mostrar que o Fundo de Pensão e o Patrocinador estão preocupados com o fomento da previdência complementar.

(*) **Fernando Henrique Silva da Costa** - Advogado - Mercer Gama.

Fonte: Mercer, em 21.11.2017.